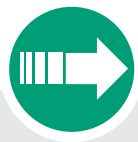


INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN QUALIFIZIEREN  
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN  
LIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN QUALI  
ERMÖGLICHEN QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN  
EN QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN  
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN



## Personalentwicklungskonzept der Justus-Liebig-Universität Gießen

**QUALIFIZIEREN****INSPIRIEREN****ERMÖGLICHEN**  
**Personalentwicklungskonzept** der Justus-Liebig-Universität Gießen

Herausgeber: Der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen

Redaktion: Abteilung Personalentwicklung

Gestaltung: Herr Lich Werbeagentur

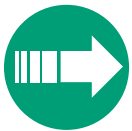
Justus-Liebig-Universität Gießen

Ludwigstraße 23

35390 Gießen

[www.uni-giessen.de](http://www.uni-giessen.de)

Gießen, 2017



INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN  
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN  
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN  
ERMÖGLICHEN  
QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN  
ERMÖGLICHEN QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN

## INHALT

	<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Personalentwicklung an der JLU</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Promovierende (Wissenschaftlicher Nachwuchs I)</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Postdocs (Wissenschaftlicher Nachwuchs II)</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>Professorinnen und Professoren im Tenure-Track-Verfahren</b>	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben</b>	<b>60</b>
<b>8</b>	<b>Wissenschaftsmanagerinnen und -manager</b>	<b>69</b>
<b>9</b>	<b>Administrativ-Technisch Beschäftigte</b>	<b>78</b>
	<b>Glossar der Internetlinks</b>	<b>87</b>

### Lesehilfe



In der digitalen Version gelangen Sie durch Anklicken zu weiteren Informationen auf der Homepage. Sie finden alle Links in einem Glossar am Ende des Konzepts.



**Qualifizieren** – Steigerung der Kompetenzen



**Inspirieren** – Steigerung der Motivation



**Ermöglichen** – Verbesserung der Rahmenbedingungen

## **6 PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN AUF LEBENSZEIT**

### **6.1 DIE ZIELGRUPPE DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN**

Professorinnen und Professoren nehmen ihre vielfältigen Aufgaben selbstständig wahr. Ihre Autonomie erstreckt sich auf alle Aufgaben aus den Bereichen Forschung und Lehre, das Management von Forschungsprojekten und der eigenen Professur sowie auf die Bereiche Personalführung, akademische Selbstverwaltung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; darüber hinaus fallen Aufgaben in den Bereichen Weiterbildung, Forschungsinfrastruktur und Transfer an (Wissenschaftsrat, 2014). Für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse sind Professorinnen und Professoren im besonderen Maße verantwortlich. Dieser zieht sich durch mehrere ihrer Zielbereiche (Forschung, Lehre und Identifikation; siehe Kapitel 6.3. Zielprofil Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit).

Mit den vielfältigen Aufgaben sind verschiedenste Anforderungen und Kompetenzerfordernisse verbunden, von denen manche nicht im engeren Fokus der wissenschaftlichen Fachkenntnisse und -kompetenzen von Professorinnen und Professoren liegen. Notwendig sind neben wissenschaftlicher Exzellenz in Lehre und Forschung auch zielgerichtetes und strategisches Handeln, Ressourcenmanagement auf allen Ebenen sowie eine konstruktiv-motivierende Mitarbeiterführung. Um sich in solch diverse Tätigkeitsbereiche einarbeiten und anfallende Aufgaben effizient wahrnehmen zu können, qualifiziert die JLU ihre Professorinnen und Professoren gezielt weiter, etwa mit Blick auf Personalführung, Hochschuldidaktik und Wissenschaftsmanagement. Insgesamt sollen diese Angebote zukünftig durch Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Selbstverwaltungs- und Leitungsaufgaben (z. B. als Dekanin und Dekan oder Vorsitz von Berufungskommissionen) sowie durch individuelles Coaching und Mentoring erweitert werden. Um den Anteil an weiblichen Professuren langfristig zu erhöhen, beteiligt sich die JLU zudem seit 2008 am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.

Entsprechend dem Hessischen Hochschulgesetz (HHG) sind an der JLU verschiedene Arten von Professuren vertreten: Im Rahmen der klassischen Professuren bietet die JLU W2- und W3-Professuren auf Dauer (entsprechend § 61 HHG). Daneben sind an der JLU auch zwei Formen der Tenure-Track-Professur implementiert: Dabei kann im Rahmen einer Qualifikationsprofessur ein Besoldungsaufstieg und eine Entfristung von einer „W1-Professur auf Zeit“ zu einer „W2-Professur auf Dauer“ bzw. eine Entfristung von einer „W2-Professur auf Zeit“ zu einer „W2-Professur auf Dauer“ erfolgen (§ 64 Abs. 3 HHG) oder aber mittels Entwicklungszusage eine „W2-Professur auf Zeit“ zu einer „W3-Professur auf Dauer“ verstetigt werden (§ 64 Abs. 1 HHG). Für ausführliche Informationen zu den JLU Tenure-Track-Professuren siehe Kapitel 5. Professorinnen und Professoren im Tenure-Track Verfahren.

Mit ihrem Personalentwicklungsangebot verfolgt die JLU für ihre Professorinnen und Professoren spezifische Ziele, die nach Dauer bzw. Erfahrung in der Professur unterschiedlich gewichtet sind: Erst- und Neuberufene unterstützt die JLU beim Management von Professur und Finanzen. Langfristig strebt die JLU an, die Kompetenzen von Professorinnen und Professoren für ein aktives Mitwirken in der akademischen Selbstverwaltung aufzubauen und zu fördern. Professorinnen und Professoren, die schon längere Zeit an der JLU tätig sind, unterstützt die JLU vor allem individuell und bedarfsgerecht in Themenbereichen wie z. B. Personalführung, akademischer Selbstverwaltung und Wissenschaftsmanagement, Forschungsmethoden, Drittmittelwerbung, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## 6.2 WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Nach Durchlaufen der Karrierephasen Promotion, Postdoc und ggf. Tenure-Track sind Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit am Karriereziel des wissenschaftlichen Karrierewegs „angekommen“. Die Professur auf Lebenszeit verkörpert ein ideales Beschäftigungsverhältnis, in dem sich Professorinnen und Professoren langfristig und strategisch entsprechend ihrer individuellen Tätigkeitsschwerpunkte weiterentwickeln können. Die JLU bietet im Rahmen der **akademischen Personalentwicklung** vielfältige Angebote (siehe Kapitel 3.4. JLU-Strukturen zur Zielerreichung) zur individuellen Weiterqualifizierung für die vielfältigen Aufgaben, die im Rahmen der Leitung einer Professur anfallen. Daneben bereitet die JLU ihre Professorinnen und Professoren speziell für die Übernahme weiterer Leitungsrollen vor. Hierzu macht die JLU in Zukunft verstärkt Angebote im Rahmen ihres JLU-Führungskräfte-Entwicklungsprogramms.

## 6.3 ZIELPROFIL PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN AUF LEBENSZEIT

Die JLU verfolgt für Professorinnen und Professoren die nachfolgenden spezifischen Ziele, welche in den übergeordneten Personalentwicklungs-Handlungsfeldern „Kompetenzen“ und „Motivation“ (siehe Kapitel 2.2. strategische Handlungsfelder der Personalentwicklung) verankert sind. Neben einer Fortführung der Aufgaben der fortgeschrittenen Postdoc-Phase (siehe Kapitel 4. Postdocs) sowie der Tenure-Track-Phase (siehe Kapitel 5. Professorinnen und Professoren im Tenure-Track-Verfahren) sollten Professorinnen und Professoren idealerweise



### **exzellent forschen (Zielbereich fachliche Kompetenz)**

- entsprechend der jeweiligen Fachdisziplin hochkarätig national und international publizieren,
- Drittmittel einwerben, mindestens entsprechend dem Bundesdurchschnitt der jeweiligen Fachdisziplinen,
- das Forschungsprofil ihrer Professur langfristig und strategisch ausrichten,
- entsprechend der jeweiligen Fachdisziplin (interdisziplinäre) Forschungsvorhaben im Rahmen inter-/nationaler Kooperationen bzw. Verbünde aufbauen bzw. pflegen und damit zum Transfer ihrer Forschung beitragen;



### **exzellent lehren (Zielbereich fachliche Kompetenz)**

- exzellente Lehrveranstaltungen, welche den Transfer des Gelernten betonen, didaktisch konzipieren, durchführen und evaluieren lassen sowie für internationale Studierende zugänglich machen,
- Studierende im Rahmen von Abschlussarbeiten zum selbstständigen Arbeiten anleiten;



### **ihre Gesundheit fördern und aufrechterhalten (Zielbereich Gesundheitskompetenz)**

- gesundheitsförderlich mit Arbeitsbelastungen und Stress umgehen,
- eine gesunde und ausgewogene Balance zwischen Privat- und Berufsleben schaffen,
- konstruktiv (Lösungs- und zielorientiert) mit aufkommenden Konflikten umgehen und zu einer funktionierenden Zusammenarbeit beitragen;



### Personal und Professur managen (Zielbereich Rollenkompetenz)

- kontinuierliche Aufgabenbewältigung sicherstellen und regelmäßig Leistungsfeedback geben,
- das eigene Führungsverhalten auch mit Blick auf Gender-, Diversitäts- und Familienkompetenz kritisch reflektieren und bei Bedarf weiterentwickeln,
- gesundheitsförderlich führen und aufkommende Probleme und Konflikte gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lösen,
- Handlungssicherheit in Bezug auf Arbeitsrecht, Personalplanung und Budget vorweisen;



### aktiv sich selbst und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren (Zielbereich Leistungsbereitschaft)

- Leistungen anerkennen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende zu Aufgabenbewältigung und Anstrengung motivieren (mittels Zielsetzung und Feedback),
- ein vertrauensvolles Arbeitsklima schaffen und die Zusammenarbeit stärken (mittels wertschätzender und transparenter Kommunikation),
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsbedarfe aufzeigen und auf entsprechende Angebote hinweisen,
- eine Experten- und Mentoring-Rolle für den wissenschaftlichen Nachwuchs der eigenen Professur sowie benachbarter Fachgebiete ausüben;



### Sich mit der JLU identifizieren und konstruktive Zusammenarbeit vorantreiben (Zielbereich Identifikation)

- sich mit den Zielen und Werten der JLU aktiv auseinandersetzen und diese an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der eigenen Professur weitergeben,
- sich aktiv in die akademische Selbstverwaltung der JLU einbringen und sich JLU-intern vernetzen

## 6.4 JLU-STRUKTUREN ZUR ZIELERREICHUNG

Im Folgenden werden die von der JLU zur Zielerreichung bereitgestellten Personalentwicklungsangebote und Unterstützungsstrukturen vorgestellt (siehe Abbildung 10).

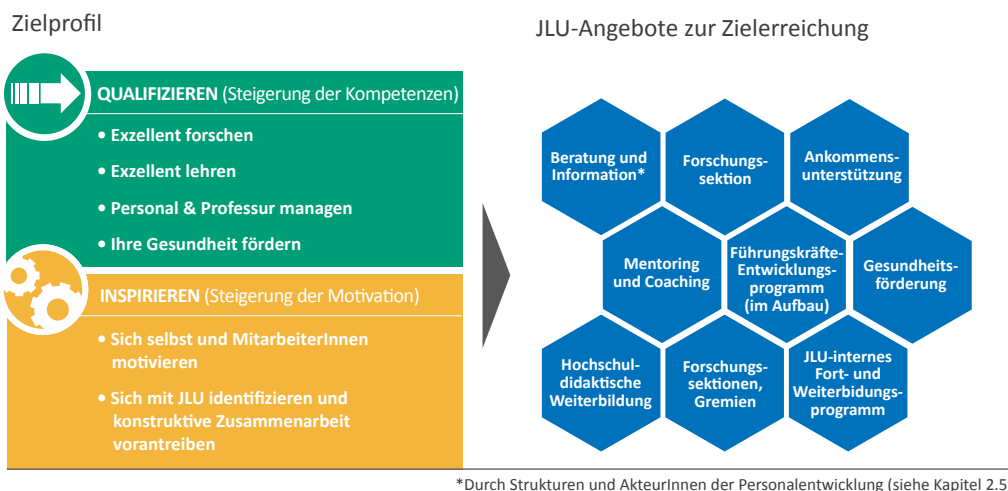


Abbildung 10: Personalentwicklungsziele für Professorinnen und Professoren sowie unterstützende Angebote zu deren Erreichung.

## Ankommen in der neuen Rolle und an der JLU

Bereits vor Antritt der Stelle begleitet der **Dual Career Service** der JLU Neuberufene und Führungskräfte bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für ihre Partnerinnen und Partner in Gießen und der Region und erleichtert damit, auch durch die Unterstützung bei der Suche nach einem Kitaplatz, die Identifikation mit dem neuen Arbeits- und Lebensmittelpunkt.

Mit der Übernahme der neuen professoralen Rolle und der damit verbundenen Verantwortung für eine eigene Forschungsgruppe sowie für Aufgaben in der Lehre und Studienorganisation geht ein hoher Informations- und Unterstützungsbedarf einher. Im Rahmen der akademischen Personalentwicklung bietet die JLU Erst- und Neuberufenen eine gezielte Begleitung an, um das „Ankommen“ zu erleichtern, möglichst schnell handlungs- und arbeitsfähig zu werden sowie Kompetenzen für ein aktives Mitwirken an der Universität aufzubauen. Außerdem veranstaltet das Präsidium jährlich eine **Willkommensveranstaltung für Neuberufene**, um die Weitergabe wichtiger Informationen zu arbeitsrelevanten Themenbereichen und die Vernetzung mit wichtigen Akteurinnen und Akteuren (z. B. Mitglieder des Präsidiums, Dekaninnen und Dekane) der JLU zu unterstützen. Der Vortragsteil der Willkommensveranstaltung deckt Themen wie die wissenschaftliche Infrastruktur, Forschungsförderung, Qualitätsverbesserung in der Lehre sowie die Internationalisierungsstrategie der JLU ab.

Mit dem zweimal im Jahr stattfindenden **Empfang für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler** heißt die JLU alle internationalen Gäste willkommen und vermittelt Orientierung zum Einstieg in die Arbeit an der JLU. Darüber hinaus bietet die JLU über ihr JLU-internes Fort- und Weiterbildungsprogramm **Kurse zur Orientierung** an der JLU (z. B. zur Struktur und Organisation der Hochschule) sowie Führungen durch unterschiedlichen Universitätsbereiche und-zentren an.

Neben diesen Angeboten wird die JLU mittels eines **Einstiegsprogramms** (im Rahmen des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms, siehe 6.5. Meilensteinplanung) den Eintritt Neuberufener in die professorale Rolle weiter verbessern. Das Angebot wird Einführungskurse (z. B. Ankommen in der professoralen Rolle, strategischen Ausrichtung des Forschungsprofils bzw. der Professur) umfassen sowie Gelegenheiten zu individuellem Austausch und Beratung zu Themen wie Personalführung und Drittmittelinwerbung bieten. Sollten neuberufene Professorinnen und Professoren darüber hinaus weitere externe Angebote (z. B. Coaching-Angebote) wahrnehmen wollen, so kann ein Teil der Ausgaben nach einer Prüfung durch die Personalabteilung zentral aus dem JLU-Förderfonds Weiterbildung erstattet werden.



### Förderung exzellenter Forschung

Unabhängig davon, wie kurz oder lang Personen bereits als Professorin bzw. Professor tätig sind, wird deren Beitrag zu exzellenter Forschung an der JLU durch zwei Hauptstrategien gefördert: Einerseits durch Unterstützung beim Aufbau von nationalen und internationalen Forschungsverbänden und andererseits durch Unterstützung bei der Drittmittelakquise. Die JLU bietet mit ihren elf Fachbereichen und mehr als 380 Professuren das breite Forschungsspektrum einer Volluniversität mit kultur- und lebenswissenschaftlicher Schwerpunktbildung. Daneben sind die JLU-Forschungsinfrastrukturen Treiber exzellenter Forschung: Die zahlreichen **Exzellenz-** und **LOEWE-**geförderten hochkarätigen Forschungsverbände bieten Vernetzungsmöglichkeiten, Forschung thematisch zu bündeln, Synergieeffekte zu fördern und den Transfer in die Gesellschaft zu erleichtern. Durch den Forschungscampus Mittelhessen (**FCMH**) soll die hochschulübergreifende Verbundforschung weiter gestärkt und dadurch ein struktureller und strategischer Mehrwert für die Spitzenforschung in der Region generiert werden. In **Forschungszentren** schließen sich Professuren aus unterschiedlichen Fachbereichen der JLU zusammen und bilden thematisch spezifische Arbeitsgruppen.

Dual Career Service  
der JLU



JLU-internes Fort- und  
Weiterbildungsprogramm



Abteilung  
Personalentwicklung

“Excellence Cluster  
Cardio-Pulmonary System”

LOEWE Forschungsverbände  
der JLU

Forschungscampus  
Mittelhessen (FCMH)



Die Forscherinnen und Forscher verfolgen das Ziel, Antworten zu umfangreichen Forschungsfragen zu finden, die durch die intensive Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten aus benachbarten Disziplinen effektiver bearbeitet werden können. JLU-Professorinnen und -Professoren werden bei dem langfristigen Prozess, neue drittmittelgeförderte Forschungsverbände aufzubauen, durch die Stabsabteilung Forschung (StF) unterstützt. Diese berät individuell zur Antragsstellung in der Verbundforschung bei einschlägigen Drittmittelgebern und hält **Anschubfinanzierung** durch den **Förderfonds** der JLU bereit.

Der Forschungscampus Mittelhessen (**FCMH**) unterstützt vielversprechende gemeinsame Verbundforschungsinitiativen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Justus-Liebig-Universität Gießen, der Philipps-Universität Marburg und der Technischen Hochschule Mittelhessen, welche das Potenzial haben, in einem überschaubaren Zeitraum in (inter-)nationale Drittmittelprojekte zu münden, durch eine maximal zweijährige Anschubfinanzierung (**Flexi Funds**). Anschubfinanzierungen stehen auch vielversprechenden JLU-internen Forschungsverbänden zur Verfügung, die in erfolgreiche Drittmittelförderungen münden sollen. Das „Laboratorium für Materialforschung“ (**LaMa**) ist beispielhaft für die Entwicklung von einer anschubfinanzierten Kooperation hin zu einer zentralen Einrichtung, die für disziplinär einschlägige Forschungsprojekte, Lehre und Studium sowie Graduiertenausbildung maßgeblich ist.

Exzellente Forschung braucht starke Partner. Im Rahmen ihrer Internationalisierungsstrategie fördert die JLU die nachhaltige Pflege und den qualitätsorientierten Ausbau ihres internationalen Netzwerks und unterstützt Professorinnen und Professoren der JLU bei der Weiterentwicklung individueller und institutioneller Wissenschaftsbeziehungen zu Universitäten weltweit. Im Fokus stehen dabei stets die Entwicklung neuer Perspektiven für exzellente Forschung, innovative Lehre und die qualifizierte Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das aus rund 90 bilateralen Vereinbarungen bestehende **Netzwerk von Partnerschafts-, Kooperations- und Austauschabkommen** der JLU ist Grundlage für Forschungszusammenarbeit und für akademische Mobilität auf allen Ebenen. Zusätzlich bilden „Erasmus+“-Austauschabkommen mit über 200 europäischen Partnerhochschulen die Grundlage für den Austausch in der Europäischen Union.

Die Stabsabteilung Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (**StF**) unterstützt in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdezernat und den jeweiligen Dekanaten alle Professorinnen und Professoren bei der Organisation und Prüfung von Verträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten sowie bei der formalen Antragsstellung und Kalkulation für diese. Daneben informiert sie über die Förderformate der einschlägigen öffentlichen Drittmittelförderer.

Zur Entlastung der Forscherinnen und Forscher im Rahmen der Beantragung und Einrichtung von Dienstleistungs- und Auftragsforschungsprojekten richtet die JLU eine entsprechende **Drittmittel-Servicestelle** ein, die als zentrale Anlaufstelle in der Stabsabteilung Wissens- und Technologietransfer (**WTT**) angesiedelt wird. Die Servicestelle übernimmt die federführende Betreuung wirtschaftlicher Forschungsprojekte von der Anbahnung bis zum Vertragsabschluss. Durch Service und Beratung werden Forscherinnen und Forscher der JLU entlastet und zusätzlich motiviert, Drittmittel aus wirtschaftlichen Tätigkeiten einzuwerben.

Die JLU fördert den Wissens- und Technologietransfer in die berufliche Praxis und ist bestrebt, generiertes Wissen zum Nutzen von Wirtschaft und Gesellschaft zu schützen und zu verwerten. Die Stabsabteilung WTT ist Ansprechpartnerin in allen Fragen der Zusammenarbeit zwischen JLU-Mitgliedern und außeruniversitären Akteurinnen und Akteuren und ist in zahlreichen (inter-)nationalen Projekten zum Technologietransfer vertreten. Für den Wissens- und Technologietransfer der JLU spielt auch die 1996 gegründete TransMIT Gesellschaft für Technologietransfer mbH eine zentrale Rolle. Die TransMIT widmet sich der Vermarktung von innovativen Technologien und

Forschungscampus  
Mittelhessen (FCMH)



Zentrum für Materialfor-  
schung (ZfM/LaMa)



JLU Abkommen mit  
ausländischen Hochschulen



Erasmus+- Mobilität in  
Europa

Erasmus+- Mobilität  
weltweit

Stabsabteilung Forschung  
(StF)



Stabsabteilung Wissens-  
und Technologietransfer  
(WTT)



TransMit-Zentren der JLU



Dienstleistungen aus den drei mittelhessischen Hochschulen (JLU, Philipps-Universität Marburg, Technische Hochschule Mittelhessen). Wesentliches Element der Vermarktung solcher Innovationen sind die so genannten TransMIT-Zentren und -Projektbereiche. Mit ihrer Hilfe können Wissenschaftler unter dem Dach der TransMIT unternehmerische Aktivitäten entfalten, ohne ein eigenes Unternehmen gründen zu müssen. Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass die **TransMIT-Zentren** das geeignete professionelle Umfeld bieten, in dem Existenzgründungen aus der Universität erfolgreich durchgeführt werden können. Unternehmen finden zugleich über die TransMIT-Zentren Zugang zu Hochschulideen und -produkten. In diesem Zusammenhang nehmen die TransMIT-Zentren unter Leitung angesehener Experten ihre Aufgabe als Katalysator, Bindeglied und Beratungsstelle in der Verbindung zwischen Wirtschaft und Wissenschaft wahr.

Teil der JLU-Transfer-Leistungen ist auch die Kommunikation von Forschungsergebnissen in die breite Öffentlichkeit (Translating Science, vgl. JLU-Entwicklungsplan 2020). Die **JLU-Pressestelle** unterstützt Professorinnen und Professoren u. a. dabei, Forschungsergebnisse in Pressemitteilungen für die Medien öffentlichkeitswirksam aufzubereiten oder aber im **uniforum** und im **forum forschung** zu kommunizieren. Das **forum forschung** erscheint seit 2014 zweimal jährlich und behandelt Schwerpunktthemen aus der aktuellen Forschung an der JLU.



### Förderung exzellenter Lehre

Professorinnen und Professoren stellen Lehre und Studienangebote auf einem qualitativ sehr hohen Niveau sicher und bringen ihre Expertise in die Weiterentwicklung von Studium und Lehre ein. Dabei betont die JLU auch die Bedeutsamkeit von Transfer in der Lehre: Studierende sollen durch die Lehre an der JLU befähigt werden, Fach- und Methodenwissen auf Forschungsfragen und andere Forschungsbereiche sowie (wenn möglich) auf Alltagsprobleme und potenzielle berufspraktische Situationen zu übertragen und anzuwenden. Professorinnen und Professoren entwickeln Studiengänge und Curricula und fördern und unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs darin, kompetente Lehrende zu werden. Neben der Einführung und Etablierung innovativer Lehrformen evaluieren Professorinnen und Professoren ihre Lehrveranstaltungen, um studentische Rückmeldung zu erhalten. Sie entwickeln Studium und Lehre kontinuierlich weiter und stehen dabei im Dialog mit Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In allen Fragen, die Studium und Lehre betreffen, werden Lehrende durch die Stabsabteilung Studium, Lehre, Weiterbildung und Qualitätssicherung (**StL**) unterstützt und beraten (von der Novellierung von Studienordnungen über Akkreditierungen bis zur Unterstützung bei innovativen Lehrformaten etc.). Zudem stellt sie eine Vielzahl an Qualitätssicherungsverfahren bereit, deren Ausführung durch die Servicestelle Lehrevaluation unterstützt wird. Lehrveranstaltungsevaluationen erfolgen mit standardisierten, aber auch erweiterbaren Fragebögen. Mit dem LehrEvaluationsNavi (**LENA**) werden Lehrende dabei unterstützt, Maßnahmen aus den Rückmeldungen der Studierenden abzuleiten.

Lehrende an der JLU stellen erfolgreich **Anträge zur Förderung** von Studium und Lehre, beispielsweise in Programmen im Studienstrukturprogramm (SSP) des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK). Dabei unterstützt StL sie tatkräftig – von der Antragsidee über die Kalkulation bis zum Abschlussbericht. Um herausragende Leistungen in der akademischen Lehre zu würdigen und gleichzeitig JLU-Lehrende anzuspornen, die Qualität ihrer Lehrveranstaltungen ständig zu optimieren, vergibt die **JLU-Lehrpreise**, welche mit einer Auszeichnung und einem Preisgeld einhergehen. Die Stabsabteilung StL berät und unterstützt Lehrende ebenfalls bei der Bewerbung um landes- und bundesweit ausgeschriebene Lehrpreise.



Pressestelle der JLU

forum forschung – Wissenschaftsmagazin der JLU

uniforum – Zeitung der JLU



Stabsabteilung Studium,  
Lehre, Weiterbildung,  
Qualitätssicherung (StL)



LehrEvaluationsNavi  
(LENA)



Fördermaßnahmen für  
Studium und Lehre



Lehrpreise der JLU

Schließlich unterstützt das Hochschuldidaktischen Kompetenzzentrum (**HDK**), das eng mit dem Hochschuldidaktischen Netzwerk Mittelhessen (**HDM**) kooperiert die professionelle Erweiterung exzellenter und innovativer Lehre mit vielfältigen hochschuldidaktischen Weiterbildungs- und Beratungsangeboten. Professorinnen und Professoren haben so die Möglichkeit, sich fortwährend didaktisch weiter- und fortzubilden.



### Förderung der Gesundheit

Im Bereich der Gesundheitsförderung existiert an der JLU eine Vielzahl an Angeboten: Der Allgemeine Hochschulsport (**ahs**) bietet viermal im Jahr ein umfassendes Breitensportlich- und gesundheitsorientiertes Sport- und Bewegungskursprogramm in über 60 verschiedenen Sportarten an, welches allen Beschäftigten der JLU zur Teilnahme offensteht (z. B. „JLU-Pausenexpress“, Entspannungsverfahren). Zusätzlich bietet das JLU-interne **Fort- und Weiterbildungsprogramm** ein variierendes Angebot an Gesundheitskursen (z. B. Stressbewältigung, Burnout-Prävention, Resilienz). Regelmäßig stattfindende **Gesundheitsaktionen** (z. B. JLU-Gesundheitstag, „Be active!“-Aktivwoche oder Gripeschutzimpfung) runden dieses Angebot ab. Im Rahmen der **Suchtprävention** kooperiert die JLU mit der Diakonischen Fachstelle für Sucht, bei welcher sich Betroffene, Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen anonym beraten lassen und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote wahrnehmen können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine wichtige Voraussetzung für die Gesundheitsförderung, weshalb die JLU zum einen auf Professorinnen und Professoren setzt, die in Bezug auf ihre Leitungsaufgaben lebensphasen- und familienkompetent agieren, und zum anderen dieser Zielgruppe selbst ein umfangreiches infrastrukturelles Unterstützungsangebot bietet. In diesem Sinne wird die JLU das Kursangebot zur Balance zwischen Berufs- und Privatleben („Work-Life-Balance“) und Abgrenzungskompetenz von verschiedenen beruflichen und privaten Rollen (Lebensphasen- und Familienkompetenz) ausbauen

Die JLU möchte für alle Beschäftigtengruppen ein Klima der Gesundheitserhaltung und -förderung schaffen. Da Professorinnen und Professoren nicht nur für ihre eigene Gesundheit, sondern auch für die ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sind, wird die JLU zusätzliche Weiterbildungsangebote im Bereich „Gesund Führen“ speziell für Professorinnen und Professoren entwickeln, um sie für dieses Thema zu sensibilisieren und qualifizieren.



### Unterstützung beim Management von Personal und Professur

Die Rolle der Professorin bzw. des Professors sowie die Bekleidung weiterer Leitungsfunktionen in JLU-Gremien oder Kommissionen gehen mit vielfältigen Führungsaufgaben einher. Daneben müssen im Arbeitsalltag immer wieder arbeitsrechtliche Fragen und Personalentscheidungen getroffen sowie mit dem Budget der Professur gewirtschaftet werden. Auf diese Aufgaben werden die JLU-Professorinnen und -Professoren mit wechselnden Kursangeboten im JLU-internen **Fort- und Weiterbildungsprogramm** unter den Schwerpunkten „Führungskompetenzen“ und „Arbeitsrechtliche Fragen“ vorbereitet. Beispielkurse umfassen arbeitsrechtliche Belange (z. B. Vertragslaufzeiten, Tarifrecht, Urlaubs- und Krankenregelungen), Personalplanung (Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Nachfolgeplanung, Personalbedarf ermitteln) sowie die Verwaltung der und das Wirtschaften mit den Finanzen der eigenen Professur (Personal-, Sach- und Drittmittelbudgetierung).

Weitere spezifische Fortbildungsangebote, die an das Themenfeld Management von Professur und Personal angrenzen, finden sich im Programm der interuniver-



Hochschuldidaktisches  
Kompetenzzentrum (HDK)

Hochschuldidaktisches  
Netzwerk Mittelhessen  
(HDM)



Allgemeiner  
Hochschulsport (ahs)

JLU-internes Fort- und  
Weiterbildungsprogramm

JLU-Gesundheitsaktionen

Diakonisches Werk Gießen:  
Fachstelle Suchthilfe



JLU-internes Fort- und  
Weiterbildungsprogramm

sitären Weiterbildung (**iUW**). Die iUW bietet als Kooperation der JLU mit acht weiteren Universitäten Fortbildungen zu aktuellen hochschulpolitischen Themen und strategisch wichtigen Kompetenzfeldern, organisiert Erfahrungsaustausche und entwickelt Netzwerke, die sich regelmäßig an einer Hochschule zu definierten Themen austauschen.

Um Professorinnen und Professoren in Zukunft noch besser für ihre Führungsaufgaben zu qualifizieren und sie bei diesen zu begleiten, baut die JLU ein **Führungskräfte-Entwicklungsprogramm** (siehe Abschnitt 6.5. Meilensteinplanung) auf, welches in verschiedenen Modulen auf die Bedarfe von Nachwuchs- und erfahrenen Führungskräften eingehen wird. Geplant ist ein modularer Aufbau des Programms von „Basiskursen“ bis hin zu vertiefenden Workshops. Die Inhalte umfassen das eigene Verständnis als Führungskraft, Instrumente zur Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Umgang mit schwierigen Führungssituationen, Teamsteuerung und -entwicklung, gesunde Führung, Personalauswahl, Gesprächsführung u. v. m. Diese Inhalte werden durch Angebote zu Mentoring und Coaching ergänzt. Zielgruppen sind (neuberufene) Professorinnen und Professoren und (Nachwuchs-) Führungskräfte mit Personalverantwortung sowie erfahrene Führungskräfte in schwierigen Führungssituationen. Um qualitativ hochwertiges Coaching zu realisieren, wird im Rahmen des Führungskräfteprogramms ein Pool aus JLU-internen und -externen Coaches aufgebaut werden. Professorinnen und Professoren können somit Unterstützung in Form von Coaching zur Erarbeitung individueller Lösungen bei beruflichen Herausforderungen heranziehen.

Im Sinne der Internationalisierungsstrategie regt die JLU ihre Professorinnen und Professoren dazu an, Kurse zu interkultureller Kompetenz, Kommunikation in interkulturellen Teams und Austauschsituationen zu besuchen. Anfallende Kosten (z. B. durch einen Besuch von Kursen der internationalen DAAD-Akademie) können nach einer Prüfung durch die Personalabteilung zentral aus dem **JLU-Förderfonds Weiterbildung** erstattet werden.



### **Förderung der eigenen Motivation sowie der von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Die JLU versteht ihre Professorinnen und Professoren als Schnittstelle zwischen den verschiedenen Personalentwicklungsangeboten und ihren Beschäftigten. Dementsprechend machen Vertreterinnen und Vertreter der **Abteilung Personalentwicklung** in Vorträgen, Workshops sowie bei Besuchen an den Fachbereichen und im Rahmen persönlicher Gespräche Professorinnen und Professoren auf ihre tragende Rolle aufmerksam und schulen sie dementsprechend. Sie informieren Professorinnen und Professoren über die Vielfalt der Angebote und Möglichkeiten der Personalentwicklung an der JLU. Gleichzeitig bauen sie Vorbehalte gegenüber der Personalentwicklung ab, zeigen Vorteile der Entwicklung des eigenen Personals auf und bieten Unterstützung hierfür an. Im Sinne der JLU-Nachwuchsförderung strebt die JLU an, alle Professorinnen und Professoren für die Arbeit als Expertinnen und Experten in **Forschungssektionen** (siehe Kapitel 3. Promovierende) und Mentoring-Programmen zu gewinnen. Um den Einstieg in die **Mentorenrolle** zu erleichtern, ist in jedes JLU-Mentoring-Programm ein Teilprogramm speziell für die Förderung der Mentorinnen und Mentoren integriert. Im Mentoring-Programm MEWISMA werden die Mentorinnen und Mentoren gezielt auf ihre Rolle vorbereitet und im gesamten Mentoring-Prozess durch Fortbildungen (u. a. zu den Themen eigenes Rollenverständnis, Aufgaben und Abläufe im Mentoring-Prozess) und kollegiale Beratung unterstützt.

Die JLU vermittelt über **Weiterbildungsangebote** (z. B. im JLU-internen Fort- und Weiterbildungsbildungsprogramm oder in Kursen der Interuniversitären Weiterbildung) Kompetenzen zu wertschätzender Kommunikation, Zielsetzung und Projekt-



**Interuniversitäre  
Weiterbildung (iUW)**



**Abteilung  
Personalentwicklung**



**Forschungssektionen  
des GGG/GCSC**

**Forschungssektionen des  
GGL**

**Forschungssektionen des  
GGS**

**Fachstelle Mentoring**

management sowie zu Mitarbeiterjahresgesprächen. Damit unterstützt die JLU-Professorinnen und Professoren dabei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sich selbst langfristig zu motivieren und förderlich mit ihrem Team zusammenzuarbeiten.



### Förderung der Identifikation mit der JLU

Als Arbeitgeberin wünscht sich die JLU, dass sich die Professorinnen und Professoren mit den Werten und Zielen der JLU, aber auch mit ihr als Organisation identifizieren. Auf den zahlreichen **hochschulweiten Veranstaltungen** (z. B. akademischer Festakt, Sommerfest, Vortragsreihen und Ringvorlesungen, Ausstellungen) können sich alle Beschäftigtengruppen ungezwungen austauschen und sich mit den Werten der JLU auseinandersetzen. Gerade langjährig an der JLU beschäftigte Professorinnen und Professoren sollen sich auf diesem Wege mit der JLU identifizieren können, um Werte, Kultur und Ziele im Rahmen der Nachwuchsförderung weiterzugeben.

Die JLU-Pressestelle gibt verschiedene Kommunikationsmedien heraus: Die Universitätszeitung **uniforum** berichtet fünfmal jährlich über aktuelle Entwicklungen an der JLU (in den Bereichen Internationalisierung, Gremienarbeit, Forschung und Lehre, Kultur, Veranstaltungen und personelle Veränderungen). Das **forum forschung** informiert halbjährlich alle JLU-Angehörigen, aber auch eine breitere Öffentlichkeit, zu Schwerpunktthemen aus der aktuellen JLU-Forschung. Auf der Homepage werden **JLU-Expertinnen und Experten** mit Forschungsbereich, bedeutsamen Erkenntnissen sowie der Forschungsaktualität oder -relevanz der Person vorgestellt. Durch diese Medien vermittelt die JLU einen ganzheitlichen Blick auf die Vielfalt ihrer Aktivitäten, Forschungsbereiche und Errungenschaften und trägt so zur Identifikation mit der JLU als Ganzes bei.

Identifikation entsteht maßgeblich durch Mitbestimmung und das Ausüben eigenen Einflusses – die JLU bietet unterschiedliche Partizipationsmöglichkeiten für Professorinnen und Professoren, die sich einbringen möchten. In jedem Semester ben sucht hierfür der Präsident die **Fachbereichsräte**, um sich über Probleme, aktuelle Anliegen, Verbesserungsvorschläge und Ideen auszutauschen. Eine neue Dimension des partizipativen Hochschulmanagements wurde 2013 mit der Kommission „Steuerungsprozess Haushalt und Strukturen“ (**STEP**) etabliert. Der STEP-Prozess beteiligt die relevanten universitären Gremien Erweitertes Präsidium (EP) und Senat und ermöglicht erstmals, dass alle Entscheidungsträger des EPs und des Senats gemeinsam auf der Grundlage umfassender Transparenz über die Strukturen der JLU gemeinsame Vorschläge für die zukünftige Ausrichtung der Universität erarbeiten.

Darüber hinaus dient die regelmäßig stattfindende **Sprechstunde des Präsidiums** einerseits als Informationsveranstaltung zu aktuellen Themen der universitären Entwicklungen und zu anstehenden Herausforderungen. Andererseits bietet sie Gelegenheit zum Meinungsaustausch mit den Präsidiumsmitgliedern. In der Vergangenheit fand beispielsweise Austausch zu den Themen „Einführung eines Forschungsinformationssystems“, „bauliche Entwicklungsplanung der JLU“, „aktuelle Entwicklungen in Studium und Lehre“ und zur „Exzellenzinitiative III“ statt.

## 6.5 MEILENSTEINPLANUNG PROJEKT „AUFBAU FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNGSPROGRAMM“

Im Zuge einer kontinuierlichen Optimierung der Angebote für ihre Führungskräfte wird die JLU, anknüpfend an die bereits im JLU-internen Fort- und Weiterbildungsprogramm bestehenden Angebote, ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm aufbauen. Das Projekt „Aufbau Führungskräfte-Entwicklungsprogramm“ findet unter koordinativer und inhaltlicher Leitung der Abteilung Personalentwick-



JLU  
Veranstaltungskalender



uniforum – Zeitung der JLU  
forum forschung – Wissen-  
schaftsmagazin der JLU



JLU-Expertin bzw. -Experte



JLU Fachbereichsräte

lung statt. In Abbildung 11 ist ein Meilensteinplan zur Projektimplementierung, inklusive der zeitlichen Abfolge der wichtigsten (Etappen-)Ziele nach verschiedenen Projektphasen, dargestellt. Das Programm hat zum Ziel, JLU-Führungskräfte in allen Beschäftigtengruppen noch besser für ihre Führungsaufgaben zu qualifizieren und sie bei diesen zu begleiten. Geplant ist ein modularer Programmaufbau, um sowohl auf Bedarfe von Nachwuchskräften („Basiskurse“) als auch auf die erfahreneren Führungskräfte (vertiefende Workshops) einzugehen. Die mehrheitlich beschäftigten gruppenübergreifend ausgerichteten Angebote werden ergänzt von Angeboten, die eher spezifischen Führungskontexten einzelner Zielgruppen Rechnung tragen. Zielgruppen des Programms sind somit alle (Nachwuchs-)Führungskräfte mit Personal- oder Ausbildungsverantwortung sowie erfahrene Führungskräfte in herausfordernden Führungssituationen.

Der modulare Aufbau des Programms wird an verschiedene Zertifikatslinien gekoppelt, sodass Beschäftigte ihre erworbenen Kompetenzen JLU-intern und extern nachweisen können. Inhaltlich wird es im Kern um „gute Führung“ gehen; dabei spielen u. a. das eigene Verständnis als Führungskraft, Instrumente zur Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Umgang mit schwierigen Führungssituationen, Teamsteuerung und -entwicklung, rechtliche Aspekte, verschiedene Führungsstile und Personalauswahl eine Rolle. Um ein möglichst differenziertes Programm und gemischte Teilnahmegruppen anbieten zu können, wird die JLU mit anderen Hochschulen kooperieren (z. B. Philipps-Universität Marburg, Technische Hochschule Mittelhessen). Diese Inhalte werden durch Angebote zu Mentoring und Coaching ergänzt. Der Aufbau eines Coachingpools sollen JLU-Führungskräfte die Möglichkeit erhalten, bei Schwierigkeiten im Rahmen eines professionellen Coachings individuelle Lösungen zu erarbeiten und sich dadurch weiterzuentwickeln.

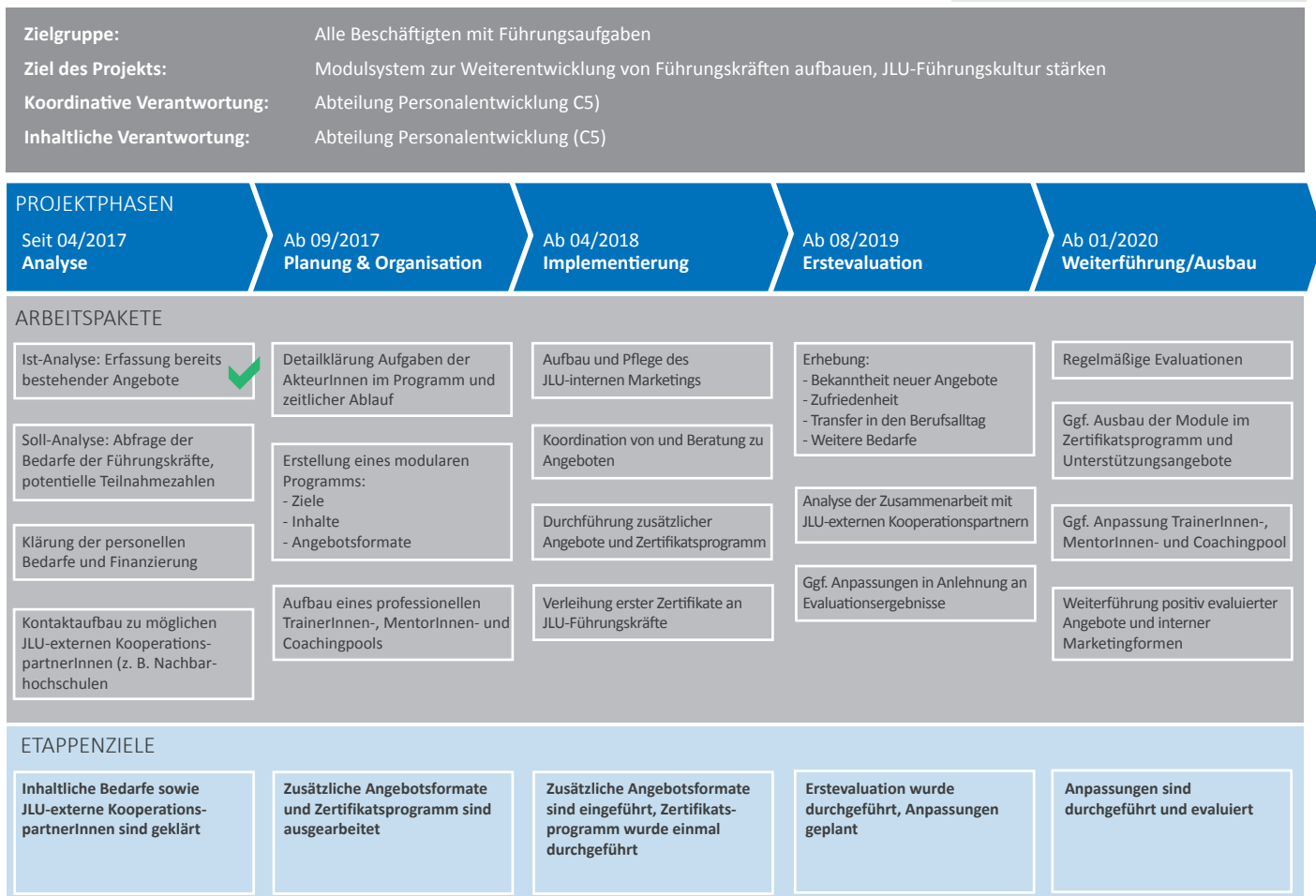


Abbildung 11: Meilensteinplan für das Projekt „Aufbau Führungskräfte-Entwicklungsprogramm“.